Litige prud’homal : mode d’emploi

Article juridique publié le **10/12/2010**, vu **2582 fois**, Auteur : Xavier Berjot | OCEAN Avocats

1. Compétence d’attribution

Il résulte des articles L. 1411-1 à L. 1411-3 du Code du travail que le conseil de prud’hommes est compétent pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs et les salariés, mais également des différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé et de ceux nés entre salariés à l'occasion du travail.

L’article L. 1411-4 alinéa 2 du Code du travail dispose que le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

De même, il n’est pas compétent pour statuer sur certains contentieux du travail spécifiques.

A titre d’illustration, le contentieux des élections professionnelles est réservé au tribunal d’instance et les litiges collectifs (ex. grève) sont de la compétence du tribunal de grande instance.

Le conseil de prud’hommes statue en dernier ressort lorsque le chiffre de la demande n’excède pas 4000 € (article D. 1462-3 du Code du travail) ou lorsque la demande porte sur la délivrance du certificat de travail, du bulletin de paie ou de tout autre document (article R. 1462-1 du Code du travail).

2. Compétence territoriale

Selon l’article R. 1412-1 du Code du travail, le conseil de prud'hommes territorialement compétent est par principe celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail.

Lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, la conseil compétent est celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Enfin, le salarié dispose toujours de la faculté de saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

3. Compétence des sections du conseil de prud’hommes

Les conseils de prud’hommes sont divisés en cinq sections, dont les compétences sont les suivantes (articles L. 1423-1 et R. 1423-1 du Code du travail) :

1° La section de l'encadrement ;

2° La section de l'industrie ;

3° La section du commerce et des services commerciaux ;

4° La section de l'agriculture ;

5° La section des activités diverses.

Chaque section de conseil de prud'hommes comprend au moins :

1° Un bureau de conciliation ;

2° Un bureau de jugement.

Par ailleurs, chaque conseil de prud’hommes comporte une formation commune de référé.

4. Saisine du conseil de prud’hommes

Le conseil de prud’hommes est saisi soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation, soit par une demande adressée par lettre recommandée au secrétariat du conseil.

La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription.

A la suite de cette saisine, et en application de l’article R. 1452-3 du Code du travail, le greffe du conseil de prud’hommes informe le demandeur (verbalement lors de la présentation de la demande ou par lettre simple) des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée.

Quant au défendeur, selon l’article R. 1252-4 du Code du travail, il est convoqué devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec avis de réception, qui mentionne :

1° Les nom, profession et domicile du demandeur ;

2° Les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ;

3° Les chefs de la demande ;

4° Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront, même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des éléments fournis par son adversaire.

5. Audience de conciliation

L’audience de conciliation est un préalable obligatoire, sauf cas particuliers (ex. liquidation judiciaire, demande de requalification d’un CDD en CDI, référé prud’homal).

Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur, et son rôle est d’entendre les explications des parties et de s'efforcer de les concilier.

En cas de conciliation totale ou partielle, un procès-verbal est établi, qui mentionne la teneur de l'accord intervenu.

Le bureau de conciliation est également compétent pour prononcer des mesures exécutoires par provision.

En effet, selon l’article R. 1454-14 du Code du travail, le bureau de conciliation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner la délivrance, le cas échéant sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer.

Il peut également, lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, ordonner :

a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que des commissions ;

b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;

c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue en matière de CDD et de l'indemnité de fin de mission prévue en matière de travail temporaire.

Enfin, le bureau de conciliation a compétence pour diligenter toutes mesures d'instruction, même d'office, ainsi que toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

A défaut de conciliation, c'est-à-dire dans la plupart, des cas, le bureau de conciliation renvoie l'affaire devant le bureau de jugement, en fixant le délai de communication des pièces et des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions.

6. Audience de jugement

Le bureau de jugement est composé de deux conseillers prud'hommes salariés et de deux conseillers prud'hommes employeurs.

L'audience de jugement a pour objet d'entendre les positions respectives des parties, demandeur en premier lieu et défendeur en second lieu.

La procédure devant le conseil de prud'hommes est orale, mais ce principe ne dispense pas les parties de s'échanger préalablement leurs conclusions et pièces, en application du principe du contradictoire.

Lors de l'audience de jugement, les parties peuvent toujours concilier, en tout ou partie.

Si tel est le cas, le bureau de jugement constate dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu.

A défaut de conciliation, l'affaire est mise en délibéré.

7. Règles d'assistance et de représentation des parties

Selon l'article R. 1453-1 du Code du travail, les parties comparaissent en principe en personne, sauf à se faire représenter « *en cas de motif légitime.* »

Le texte précise en outre que les parties peuvent se faire assister.

La liste des personnes habilitées à assister ou représenter les parties est la suivante (article R. 1453-2 du Code du travail) :

1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;

2° Les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ;

3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;

4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Enfin, devant la cour d'appel, les parties peuvent aussi se faire assister ou représenter par un avoué.

8. Sanction du défaut de comparution des parties

a) A l'audience de conciliation

Le demandeur qui ne se présente pas à l'audience de conciliation doit justifier d'un motif légitime d'absence et se faire représenter par un mandataire (visé au § 7 ci-dessus) muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom (article R. 1454-12 du Code du travail).

Si le défendeur ne se présente pas à l'audience de conciliation sans motif légitime, l'affaire est, en principe, renvoyée devant le bureau de jugement (c. trav. art. R. 1454-13).

Ici encore, il convient de préciser que le défendeur peut se faire représenter par un mandataire (visé au § 7 ci-dessus).

b) A l'audience de jugement

Conformément aux règles fixées par l'article 468 du Code de procédure civile, si le demandeur ne comparaît pas devant le bureau de jugement sans motif légitime, le conseil de prud'hommes peut :

- juger l'affaire si le défendeur en fait la demande ;

- renvoyer l'audience à une audience ultérieure ;

- prononcer la caducité.

La déclaration de caducité peut être rapportée si le demandeur fait connaître au greffe dans un délai de quinze jours le motif légitime qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile.

Dans ce cas, les parties sont convoquées à une audience ultérieure.

Si le défendeur ne se présente pas alors qu'il a été régulièrement convoqué, le conseil de prud'hommes peut statuer au fond.

Il s'expose alors à ce que le conseil de prud'hommes rende un jugement au vu des seuls éléments produits par le demandeur.

Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est convoqué à une audience ultérieure du bureau de jugement.

9. Le référé prud'homal

Au sein de chaque conseil de prud'hommes, il existe une formation de référé qui peut, dans tous les cas d'urgence, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend (article R. 1455-5 du Code du travail).

Il importe de préciser que la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite (article R. 1455-6 du Code du travail).

Elle peut enfin accorder une provision au créancier dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Rappelons que l'ordonnance de référé est une mesure provisoire, qui n'a donc pas autorité de la chose jugée.

10. Appel des décisions du conseil de prud’hommes

Lorsque l’appel est possible (§ 1 ci-dessus), il doit être interjeté dans le délai d’un mois à compter de la notification du jugement par le greffe.

Enfin, par exception, le délai d’appel d’une ordonnance de référé n’est pas d’un mois mais de 15 jours.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com